“JOBS ACT”

LE PROSPETTIVE DEL DOMANI

I Giovani Democratici della Val di Magra incontrano il prof. Filippo Taddei, responsabile economia e lavoro del Partito Democratico, per discutere del “Jobs Act”.

Domande, dubbi, riflessioni e opinioni su un tema di grande attualità ed interesse per il mondo dei lavoratori e dei giovani.

Resoconto scritto

QUANDO SI PARLA DI JOBS ACT . . .

in termini generali si intende la riforma del lavoro progettata dal Governo Italiano su iniziativa del Partito Democratico, in particolare del suo segretario e attuale Presidente del Consiglio Matteo Renzi. In concreto però si intende un insieme di quattro decreti legislativi (due dei quattro già approvati, firmati dal Presidente della Repubblica e in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale) che introducono radicali e importanti cambiamenti dal punto di vista sociale ed economico per il Nostro Paese, non solo in tema di lavoro e occupazione ma anche di welfare e tutele.

... VOGLIAMO VEDERCI CHIARO

tuttavia un tema di così evidente importanza non può essere discusso e analizzato semplicemente attraverso le pagine di quotidiani o ascoltando i telegiornali, per questo abbiamo deciso di impegnarci e lavorare alla realizzazione di questo resoconto dopo un ampio confronto con Filippo Taddei, uno dei principali fautori di questa riforma. Buona lettura!

LE PAROLE DI F. TADDEI

"CAMBIARE LA NOSTRA ECONOMIA PER TRASFORMARE IL NOSTRO SISTEMA PRODUTTIVO"

Prima di tutto, quando si vuole cambiare qualcosa, bisogna capire qual'è il fine di questo cambiamento. Perché cambiare?

"ci sono grandissime difficoltà a cambiare nel nostro paese [..] anche di fronte a molteplici crisi aziendali, ci dobbiamo porre questa domanda: al netto delle difficoltà di oggi, che tipo di identità professionali e produttive dovranno avere i nostri lavoratori domani? è l'unica cosa che può assicurare il lavoro, ed è questo su cui dobbiamo concentrarci. Noi dobbiamo capire che quindi il fine è cambiare la nostra economia per trasformare il nostro sistema produttivo ed evolvere la nostra identità: cosa sappiamo fare, cosa possiamo offrire e come possiamo farlo al meglio"

"IL NOSTRO ERRORE: TROPPE DEROGHE"

Perché il cambiamento (e il tentativo di miglioramento) rischia di rimanere intrappolato in un sistema come il nostro, cosa non va?

"la difficoltà a cambiare si è registrata fin dagli anni 90, qualcosa si è inceppato [..] un parte importante del cambiamento passa dal mercato del lavoro, ecco perché interveniamo su quello, non è detto sia la prospettiva più corretta, ma è ciò che abbiamo davanti. Abbiamo offerto la flessibilità, concetto giusto, ma sbagliando perché abbiamo mantenuto la precedente struttura permettendo un eccessivo e sconclusionato numero di deroghe a livello contrattuale, alla tutela del lavoro abbiamo accompagnato la flessibilità delle forme contrattuali. Pensavamo di "sfangarla" non cambiando le regole ma solo con le deroghe, ecco perché ci siamo incagliati".

“LA CRISI INTERNAZIONALE: EFFETTI SENZA PRECEDENTI”

La situazione attuale non è tutta “colpa” nostra, da anni l’Europa, per non dire, il mondo intero subisce gli effetti di una grande crisi internazionale, le cui prime avvisaglie si ebbero dai primi anni 2000. E l’Italia?

“in Italia la crisi degli anni 2000 ha avuto effetti straordinari, nel senso di senza precedenti, diventiamo “inattendibili”, perdiamo più di 1.8 milioni di persone al lavoro in 6 anni (dal 2008 ad oggi), non era mai successo. Il Paese perde le proprie imprese senza crearne di nuove, a differenza degli altri paesi (Germania in primis) che dopo il 2009 alla distruzione dell’imprese avevano risposto con la creazione di nuove; questo avviene perché in Italia mancano gli investimenti (circa 80 miliardi di investimenti l’anno, per sei anni)”.

“ITALIA: UN PAESE INIQUO”

Caduto nel centro di questo circolo vizioso, il Paese che non può rispondere autonomamente alle difficoltà internazionali, diventa iniquo. Che cosa accade?

“il Paese non modifica la struttura del lavoro né dipendente né autonomo, crea una categoria di mezzo: i para-subordinati (ecco la paura di cambiare, non cambio le regole, faccio la deroga), che diventano mezzo milione di lavoratori. Pensiamo solo al contratto a progetto (il famoso “cocopro”) remunerazione liberalizzata, (il progetto può essere qualsiasi cosa, il pagamento può essere qualunque cifra) nessuna causale, nessun garanzia e scarsissime tutele [..] in Francia e Germania circa il 15% dei lavoratori autonomi, noi il 25%, noi abbiamo almeno 2 milioni di lavoratori autonomi in più rispetto a quelli che dovremmo avere se fossimo come Francia e Germania (e lo siamo come sistema economico). Quanti sono allora questi lavoratori in una situazione politicamente, giuridicamente e anche umanamente inaccettabile? tanti, troppi [..] E’ dura per tutti, è vero, ma non possiamo scaricare la responsabilità solo su alcuni, condividere le difficoltà per poterle risolvere, una delle più grandi missioni della sinistra italiana”

“IL PEGGIOR MERCATO DEL LAVORO: GIOVANI SENZA FUTURO”

In questo sistema di lavoro e mercato, c’è una categoria che ha subito uno scacco ancora più grande, i giovani, il futuro del Paese. Ecco come.

“per i giovani lavoratori (under 35), il rapporto di lavoro a tempo determinato è calato del 35%, hai perso 1 lavoratore su 20, ma tra i giovani lavoratori hai perso 1 posto a tempo indeterminato su 3. Siamo il peggior mercato del lavoro d’Europa: più inefficiente, più iniquo, più discriminante. Abbiamo pensato di cavarcela scaricando la responsabilità su quei 2.5 milioni di lavoratori ma non è bastato, anzi, ha peggiorato le cose”

“TUTELA DEL POSTO DI LAVORO NO, TUTELA DEL LAVORATORE SI”

Non è più possibile rimandare, non lo dice solo l’Europa, lo diciamo Noi. Bisogna intervenire e bisogna farlo subito. Cosa vogliamo fare?

“cambiamo: dalla tutela del posto del lavoro noi passiamo alla tutela del lavoratore, questa è la riforma. Riduciamo una tutela, la tutela verso il licenziamento individuale per far in modo che crescano tutte le altre [..] per far ripartire gli investimenti bisogna far capire che si può assumere, non perché puoi fare ciò che vuoi con le persone ma perché dal primo giorno di lavoro tutte le tutele che noi riteniamo opportune (retribuzione, maternità,

malattia, sindacale ecc..) devono essere garantite. Per fare ciò ci deve essere un'unico cambiamento: la tutela dell'indennizzo, ossia la cifra che il lavoratore ottiene in caso di licenziamento. Fai questo cambiamento perché i lavoratori tenderanno a cambiare lavoro più spesso, il sistema produttivo cambierà e si evolverà più rapidamente [..] alla flessibilità delle forme contrattuali sostituisci la flessibilità dell'organizzazione aziendale: le imprese devono sapere che quando cambiano, mentre lo fanno, devono garantire ai lavoratori tutti i diritti dal primo all'ultimo passaggio"

"SE IL SISTEMA CAMBIA, IO POSSO PERDERE IL LAVORO: PIU' TUTELE"

Quando un sistema cambia non è detto che tutto e tutti possano sottostare a questo cambiamento, c'è chi rischia qualcosa di più. Se perdo il lavoro?

"è vero, in un sistema che cambia più rapidamente è più semplice perdere il lavoro, ecco perché non interveniamo solo sulle forme contrattuali ma anche sugli ammortizzatori sociali e sulle politiche attive. In Italia oggi un lavoratore under 50 prende massimo 11 mesi di disoccupazione (ASPI), con questo intervento, dal 1 maggio (salvo imprevisti nell'approvazione) questo assegno passa d un massimo di 24 mesi: chiedi flessibilità? bene offriamo più tutele mentre lavorano e più tutele quando perdono il lavoro".

"LE DELEGA: CONTINUIAMO AD INTERVENIRE"

Il nostro obbiettivo non è solo assistere nel momento in cui si perde il lavoro, noi vogliamo accompagnare e reinserire nel mondo del lavoro. Come lo facciamo?

"abbiamo una delega, vogliamo intervenire sulle politiche attive: le nuove opportunità. Abbiamo investito più di due miliardi su quanto ho appena spiegato (riforma dell'assegno di disoccupazione e cassa in deroga, che deve essere gestita ancora per un anno) ma non abbiamo dimenticato le politiche attive. Vogliamo cambiare e sradicare la regionalizzazione delle politiche attive, ad esempio, le certificazione formative non possono valere solo nella regione in cui si acquisiscono, è un torto, un offesa e dobbiamo cambiare. Ci lavoreremo"

"IL PART-TIME: NON C'E' ABOLIZIONE"

Tra le tante critiche mosse a questa riforma, si inserisce quella riguardante il lavoro part-time, si dice che il "Jobs Act" andrà ad eliminarlo. Sarà così?

"non è assolutamente vero che con questi provvedimenti volgiamo abolire il lavoro part-time, anzi noi vogliamo estenderlo [..] accanto allo schema di decreto sul riordino delle forme contrattuali c'è altro schema di decreto: conciliazione della vita-lavoro, un articolo specifico dà la possibilità al lavoratore di chiedere l'impiego part-time al suo datore di lavoro, che non ha la facoltà di concederlo, ma ha l'obbligo. Quindi l'opposto".

"ARTICOLO 18: OLTRE LA STORIA "

Tanto discusso è l'intervento sull'art.18, tra retaggio storico e vittoria sindacale. Cosa cambia?

"l'opposizione ha descritto questa riforma semplicisticamente come la riforma dell'art.18, è vero, questo articolo viene riformato, e non lo nascondo, ma questa riforma vuole operare un cambiamento del paradigma: attualmente il lavoratore che entra nel mercato del lavoro, quando rientra con che tipo di contratto? il peggiore, quello precario. Il nostro cambiamento sta nel riorientamento delle tutele [..] eliminiamo il contratto a progetto, estendiamo a

quella categoria prima citata, cioè i lavoratori con le seguenti caratteristiche: lavoro continuativamente, la mia prestazione è esclusivamente personale e sono organizzato nello spazio e nel tempo solo dal committente (il c.d "falso autonomo") tutte le tutele previste per il lavoro dipendete, lo abbiamo scritto chiaro nell'art.47".

"ASSUNZIONI: LA GRANDE NOVITA'"

Il mercato del lavoro cambia, cambiano le tutele, dobbiamo capire come il modello di assunzione può adeguarsi a tutto questo. Perché assumere?

"la grande novità è anche questa, la piccola ripresa occupazionale attualmente non sta producendo lavoro a tempo indeterminato, per competere allora io devo dire ai lavoratori che saranno pagati di meno (e non vogliamo assolutamente) oppure offre un altro incentivo alle aziende che assumono: assumi un lavoratore a tempo indeterminato, ti costerà meno perché per i primi 3 anni non pagherai alcun contributo sociale come datore di lavoro (riduzione del costo del lavoro, con lo scorporo dall'IRAP) [..] tagliamo il costo del lavoro ma senza tagliare il salario dei lavoratori. E' una svolta fondamentale".

"LE RISORSE: NON FACCIAMO CONFUSIONE"

Una trasformazione di questo tipo avrà sicuramente dei costi importanti. Dove sono le risorse?

"non facciamo un calderone, 80 miliardi di investimenti ci sono, ma non vengono utilizzate (banche cariche, imprese patrimonializzate ecc..) aspettano il nostro intervento, c'è bisogno di offrire una prospettiva. E questo lo stiamo facendo: assumi bene, col contratto a tempo indeterminato allora avrai un minor costo del lavoro e uno strumento contrattuale senza frittole, se il rapporto di lavoro non funziona lo si può interrompere, indennizzando il lavoratore certo indennizzo inferiore rispetto al passato, ma nella situazione attuale il licenziamento è già gratis. Ti prendo con altri strumenti, contratto a progetto, finta partita IVA ecc.. in sostanza, non ti assumo"

"IL RAPPORTO CON IL SINDACATO: NON VOGLIAMO LO SCONTRO"

Questa riforma è stata mal vista fin da subito dai sindacati con una dura opposizione. Come mai?

"oltre alla questione delle risorse, c'è una ragione più profonda, filosofica: gli investimenti sulle imprese al fine di far ripartire il mondo del lavoro, ma un mondo del lavoro stabile con più tutele per i lavoratori e lo stanziamento di risorse senza precedenti. E' una scommessa su cui il sindacato legittimamente risente, abbiamo vissuto fino ad oggi su un paradigma basato sulla tutela del posto del lavoro (uno dei principi su cui si basa il sindacato) e le deroghe contrattuali, il sindacato è quindi spaventato perché teme un non-cambiamento, e questo va rispettato, ma allo stesso modo ci vuole rispetto verso l'alternativa che può funzionare".

"UNA NUOVA PROSPETTIVA"

In conclusione, questo grande cambiamento, questa radicale trasformazione deve avere un disegno complessivo. Qual'è?

"Il Paese deve offrire una prospettiva coerente e complessiva, vogliamo mettere e dobbiamo mettere al centro il lavoro, un lavoro produttivo [..] per fare questo abbiamo due fattori, che

ci aiutano e che in passato non avevamo: l'euro debole, importante per un paese che tendenzialmente esporta come il nostro e il basso costo del petrolio (quindi riduzione del costo dell'energia), per paesi importatori come noi. E poi abbiamo un Paese straordinario, che sta aspettando la sua occasione: 20 mila piccole-medie imprese, che hanno tra i 30 e 200 dipendenti, che sono tipicamente dinamiche, spesso leader del loro settore, questo è il motore dell'economia. Questo è il Paese a cui volgiamo parlare"

*il resoconto è frutto di un confronto a dibattito aperto, preceduto da un'intervento introduttivo ed esplicativo tenuto da parte dell'ospite, non tutte le domande sono state formulate in questa forma, pertanto l'adattamento testuale dell'elaborato può non corrispondere pienamente allo svolgimento effettivo dell'evento.

IL "JOBS ACT" OGGI

Concludiamo il nostro resoconto con una panoramica generale dei punti principali e delle novità introdotte fino ad oggi con l'approvazione (e tra pochi giorni l'effettiva entrata in vigore) di due dei quattro decreti che costituiscono la riforma:

1) Il contratto a tutele crescenti - Tutti i nuovi dipendenti di un'azienda saranno assunti con il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, tutele che cioè cresceranno in relazione all'anzianità di servizio. L'obiettivo è quindi di fare sì che questo sia la modalità base di assunzione che vada a rimpiazzare tutti i tipi di contratti atipici (cococo, cocopro ecc..). Chi ancora lavora con quella formula contrattuale verrà inserito in una "gestione transitoria", al termine della quale (o almeno così si spera) verrà assunto con la nuova forma contrattuale.

2) L'articolo 18 - Saranno reintegrati i lavoratori licenziati per motivi discriminatori, ma sarà possibile il reintegro anche per i licenziamenti disciplinari. Possibilità limitata solo ad alcune fattispecie e cercando di tipizzare il più possibile il funzionamento di questi reintegri, per ridurre al minimo la discrezionalità dei giudici. Per i licenziamenti economici che saranno considerati illegittimi resta invece solo l'indennizzo.

3) Mansioni flessibili - Sarà più semplice far passare il lavoratore da una mansione all'altra, compreso il cosiddetto de-mansionamento, in caso di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale. Nel testo c'è un passaggio dedicato alla "tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita".

4) Riforma Aspi - Il vecchio sussidio di disoccupazione sarà rapportato a quanti contributi il lavoratore ha versato. Chi ha la "carriera contributiva" più importante avrà diritto a una maggior durata dell'Aspi, anche oltre ai 11 mesi massimi fissati fino a ora. L'Aspi sarà esteso anche ai collaboratori, almeno finché queste figure professionali non saranno definitivamente cancellate dal contratto a tutele crescenti. Per chi si troverà nelle situazione più difficili, potrebbe essere introdotto un "secondo Aspi".

5) Riforma Cig - Non si potrà più autorizzare la Cig in caso di cessazione definitiva di attività aziendale. Ci saranno nuovi limiti di durata sia per la cassa integrazione ordinaria (che ora è di due anni) sia per quella straordinaria (che è di quattro). L'obiettivo è di assicurare un sistema di garanzia universale per tutti i lavoratori con tutele uniformi e legate alla storia contributiva del lavoratore.

6) Tutela della maternità - Sarà estesa anche alle lavoratrici prive di contratto a tempo indeterminato, sarà fatto attraverso contratti di solidarietà "attivi" che dovrebbero permettere a tutti di conciliare meglio i tempi di lavoro e di vita.

7) Agenzia per l'occupazione - Saranno rafforzato le politiche attive per favorire il venirsi incontro di domanda e offerta con la costituzione di un'agenzia nazionale per il lavoro, che nelle speranze del governo dovrebbe funzionare come nel modello tedesco.

Il dibattito non è mai concluso, siamo sempre pronti ad ascoltare e confrontarci, se ci tiene a conoscere dettagliatamente questo tema. Non esitare a contattarci!

www.gdvaldimagra.it
gd.valdimagra@libero.it

I Giovani Democratici della Val di Magra